

茅ヶ崎市における障害者活躍推進計画

茅ヶ崎市における障害者活躍推進計画（以下「計画」という。）は、障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（令和元年法律第36号）による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）第7条の3第1項の規定に基づき、障害のある職員の活躍の一層の推進と、法定雇用率達成に向けた雇用の促進のための目標と取り組みについて明らかにするため、策定するものです。

なお、「障害者」とは、障害者雇用促進法第2条第1号において、「身体障害、知的障害、精神障害その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」とされており、本計画においても、同様に定義することとします。

1 策定主体

本計画は、職員の任用を一括して行っていることや、市全体として障害者の活躍推進に向けた取り組みを行うため、市長、教育委員会、選挙管理委員会事務局、監査事務局、農業委員会事務局、議会事務局、消防、市立病院事業管理者が連携して策定し、推進することとします。

2 計画期間

令和2年度から令和6年度まで（5年間）

3 茅ヶ崎市における障害者雇用に関する課題

本市においては、令和元年6月1日現在の障害者雇用率が、法定雇用率の2.50%を下回る2.03%となっています。そのため障害者の採用につながる試験の手法及び障害者の配置職場の整備などを早急に進める必要があります。

なお、障害者のうち雇用義務の対象（障害者雇用率の算定対象）となる者は、障害者雇用促進法第37条第2項において規定される者（別表参照）です。

4 目標

(1) 採用に関する目標

目標値	当該年6月1日時点の法定雇用率以上
指標	実雇用率
評価方法	毎年の任免状況通報※により把握・進捗管理
参考	令和元年6月1日時点の実雇用率：2.03%

※任免状況通報とは、障害者雇用促進法第40条第1項において、地方公共団体の任命権者に対し、毎年1回（6月1日現在）障害者である職員の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報することとされており、この規定に基づき行われるものである。対象となる障害者は、6月1日現在の在職者

のうち、任用形態にかかわらず1年を超えて雇用している、又は雇用する見込みである職員であり、身体障害者、知的障害者及び精神障害者のいずれも、障害者手帳等によって確認することとされている。

(2) 定着に関する目標

目標	不本意な離職者を極力生じさせない
指標	前年度採用者の離職率
評価方法	毎年の任免状況通報時、人事記録を元に、前年度採用者の定着状況を把握・進捗管理

(3) 満足度、ワーク・エンゲージメント*に関する目標

目標	前年度以上
指標	市役所で働いていることについての満足度
評価方法	毎年4月時点で在籍している障害者（新規採用を除く）に対し、アンケート調査を実施し、把握・進捗管理。

※ワーク・エンゲージメントは、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態として、「活力」「熱意」「没頭」の3つが揃った状態として定義される。

(4) キャリア形成に関する目標

目標	障害者が担当する職務の拡大
指標	障害者任用課かい数
評価方法	毎年度、人事記録を元に把握・進捗管理。
参考	令和元年6月1日時点の任用課かい数：23課かい

5 取組内容

(1) 障害者の活躍を推進する体制整備

ア 組織面

- 障害者雇用推進者として職員課長を選任します（令和元年12月5日に選任済）。
- 障害者職業生活相談員として職員課職員を選任します（令和元年12月5日に選任済）。
- 障害者雇用推進者、人事管理を担当する部署の責任者等を構成員とする「障害者雇用推進チーム」を設置するとともに、同チームの下に実務者チームを設置し、障害者である常勤職員及び非常勤職員に広く参画を呼びかけます。
- 「障害者雇用推進チーム」については、原則として年2回、実務者チームについては適宜（概ね年2回以上）開催し、障害者活躍推進計画の実施状況の点検・見直し等を議題として扱います。
- 令和2年12月までに、組織内の人的サポート体制（障害者雇用推進者、障害者雇

用推進チーム、実務者チーム、障害者職業生活相談員等)を整備するとともに、組織外の関係機関と連携体制を構築し、役割分担及び各種相談先を整理した上、関係者間で共有します。

- 役割分担及び各種相談先については、人事異動等により変更が生じるため、定期的に更新を行い、職員に周知します。

イ 人材面

- 障害者職業生活相談員に選任された者(選任予定の者を含む。)について、神奈川県労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習の受講等により、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導能力の向上を図ります。
- 障害者が配属されている部署の職員を中心に、神奈川県労働局が開催する「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」の受講を推奨することにより、職場における応援者(精神・発達障害者しごとサポーター)を増やします。
- 障害者と共に仕事を行う際の対応のノウハウや困難事例について共有する機会を設けるとともに、障害に関する理解促進・啓発のための研修を実施することにより、障害者が働きやすい職場づくりを推進します。

(2) 障害者の活躍の基本となる職務の選定・創出

- 障害者が障害特性に応じて業務を行えるよう、各職場へのアンケート又はヒアリング等を通じて、職務の選定(既存業務の切り出し等)及び創出(複数作業の組み合わせによる新規業務の創出等)を行います。
- 現に勤務する障害者や今後採用する障害者について、意向調査や面談等を年1回以上実施し、能力や希望を踏まえ、業務の割振り又は職場の配置を行います。
- 新規採用又は人事異動時の面談等を通じて、障害者と業務の適切なマッチングができていないかについて点検を行い、必要に応じて検討を行います。

(3) 障害者の活躍を推進するための環境整備・人事管理

ア 職務環境

- 障害者からの要望を踏まえ、就労支援機器の購入を検討します(ハンズフリー電話器、拡大読書器、読み上げソフトの導入実績あり)。
- 障害者からの要望を踏まえ、作業マニュアルのカスタマイズ化やチェックリストの作成、作業手順の簡素化や見直しを実施します。
- 障害者が新たに配属される職場については、事前に、人事主管課と面談を実施し、必要な配慮等を共有します。
- 障害のある職員については、定期的な面談により必要な配慮等を把握し、継続的に必要な措置を講じます。
- なお、措置を講じるに当たっては、障害者からの要望を踏まえつつも、過重な負担にならない範囲で適切に実施します。

イ 募集・採用

- 学生を対象としたインターンシップで障害学生の受け入れ希望があった場合は、希望する部署でのインターンシップが実施できるよう、可能な限り必要な措置を講じます。
- 一般職員の募集と併せて、軽易な業務に従事する職員の募集を行うなど、障害特性に配慮した選考方法や職務の選定を工夫し、知的障害者、精神障害者及び重度障害者の積極的な採用に努めます。
- 採用選考に当たり、障害者からの要望を踏まえ、面接における手話通訳者の配置など、障害特性への配慮を行います。
- 募集・採用に当たっては、以下の取り扱いを行いません。
 - ・ 特定の障害を排除し、又は特定の障害に限定する。
 - ・ 自力で通勤できることといった条件を設定する。
 - ・ 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定する。
 - ・ 「就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられること」といった条件を設定する。
 - ・ 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施する。

ウ 働き方

- テレワーク勤務やフレックスタイム制の活用を促進するとともに、時差出勤・早出遅出制度などの柔軟な時間管理制度の利用を促進します。
- 時間単位の年次休暇や病気休暇などの各種休暇の利用を促進します。
- その他、障害特性に応じた働き方について検討します。

エ キャリア形成

- 任期付きの非常勤職員等について、採用の時点で中長期的なキャリア形成に関する本人の希望を面談等により把握し、その内容や各職種で求められる技能等も踏まえた職務選定を行います。また、必要に応じて、任期終了前に職務経験の総括的な振り返りを行うことにより、任期の終了後においても引き続き公務内外で就労できるように支援を行います。
- 本人の希望等も踏まえつつ、実務研修等の教育訓練を実施します。

オ その他人事管理

- 定期的な面談の設定及び必要に応じて随時面談を実施し、状況把握・体調配慮を行います。
- 中途障害者（在職中に疾病・事故等により障害者となった者をいう。）について、円滑な職場復帰のために必要な職務選定、職場環境の整備等や通院への配慮、働き

方、キャリア形成等の取組を行います。

- 本人が希望する場合には、「精神障害者等の就労パスポート」※の活用等により、就労支援機関等と障害特性等についての情報を共有し、適切な支援や配慮を講じます。

※「精神障害者等の就労パスポート」とは、障害のある者が、働く上で自分の特徴やアピールポイント、希望する配慮などを就労支援機関と一緒に整理し、就職や職場定着に向け、職場や支援機関と必要な支援について話し合う際に活用することを目的として厚生労働省が提供している情報共有ツールで、パスポートの作成・活用・管理、共有の範囲などは、障害のある者本人の意向によります。

6 その他

- 茅ヶ崎市障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する方針に基づき、障害者就労施設等への発注等を通じて、障害者の活躍の場の拡大を推進します。

【別表】

障害種別	障害者雇用促進法（以下「法」という。）第37条第2項に規定される対象障害者
身体障害者	<p>障害者のうち、身体障害がある者であって次に掲げる障害があるもの。（法第2条第2号）</p> <p>一 次に掲げる視覚障害で永続するもの</p> <p>イ 両眼の視力（万国式視力表によつて測つたものをいい、屈折異状がある者については、矯正視力について測つたものをいう。以下同じ。）がそれぞれ0.1以下のもの</p> <p>ロ 一眼の視力が0.02以下、他眼の視力が0.6以下のもの</p> <p>ハ 両眼の視野がそれぞれ10度以内のもの</p> <p>ニ 両眼による視野の2分の1以上が欠けているもの</p> <p>二 次に掲げる聴覚又は平衡機能の障害で永続するもの</p> <p>イ 両耳の聴力レベルがそれぞれ70デシベル以上のもの</p> <p>ロ 一耳の聴力レベルが90デシベル以上、他耳の聴力レベルが50デシベル以上のもの</p> <p>ハ 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が50パーセント以下のもの</p> <p>ニ 平衡機能の著しい障害</p> <p>三 次に掲げる音声機能、言語機能又はそしやく機能の障害</p> <p>イ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の喪失</p> <p>ロ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の著しい障害で、永続するもの</p> <p>四 次に掲げる肢体不自由</p> <p>イ 一上肢、一下肢又は体幹の機能の著しい障害で永続するもの</p> <p>ロ 一上肢のおや指を指骨間関節以上で欠くもの又はひとさし指を含めて一上肢の二指以上をそれぞれ第一指骨間関節以上で欠くもの</p> <p>ハ 一下肢をリスフラン関節以上で欠くもの</p> <p>ニ 一上肢のおや指の機能の著しい障害又はひとさし指を含めて一上肢の三指以上の機能の著しい障害で、永続するもの</p> <p>ホ 両下肢のすべての指を欠くもの</p> <p>ヘ イからホまでに掲げるもののほか、その程度がイからホまでに掲げる障害の程度以上であると認められる障害</p> <p>五 心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害その他政令で定める障害で、永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの</p>
知的障害者	<p>障害者のうち、知的障害がある者であって厚生労働省令で定めるもの。（法第2条第4号）</p> <p>厚生労働省令においては、児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、障害者職業センターにより知的障害があると判定された者と規定されている。（施行規則第1条の2）</p>
精神障害者	<p>障害者のうち、精神障害がある者であって厚生労働省令で定めるもの。（法第2条第6号）</p> <p>厚生労働省令においては、精神保健福祉手帳の交付を受けている者、若しくは、統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む。）又はてんかんにかかっている者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるものと規定されている。（施行規則第1条の4）</p>